

HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DAN DUKUNGAN SOSIAL PASANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWATI

Irma Rahmadita¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *This study aims to determine the relationship between multiple roles and social support of partners with work motivation at Abdul Rivai Hospital. The subjects of this study were 70 employees at Abdul Rivai Hospital. Research data were collected on the scale of role conflict, the scale of partner's social support and work motivation scale. Data analysis techniques using product moment analysis with the help of SPSS version 16.0 for windows. The results of this study indicate the fact (1) there is a significant negative difference between dual conflict with work motivation at Abdul Rivai Hospital with a value of $R = -0.142$ and $p = 0.028$; (2) With significant positive support between social support and work support at Abdul Rivai Hospital with a value of $R = 0.798$ and $p = 0,000$; (3) There is a significant difference between the level of dual participation and the level of social participation at Abdul Rivai Hospital with a value of $R = 0.798$ and $p = 0,000$.*

Keywords: *dual role conflict, partner's social support, work motivation*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja pada karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai. Subjek penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai sebanyak 70 karyawan. Data penelitian dikumpulkan dengan skala konflik peran ganda, skala dukungan sosial pasangan dan skala motivasi kerja. Teknik analisa data menggunakan korelasi product moment dengan bantuan program SPSS versi 16.0 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat korelasi negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan motivasi kerja pada karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai dengan nilai $R = -0.142$ dan $p = 0.028$; (2) terdapat korelasi positif yang signifikan antara dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja pada karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai dengan nilai $R = 0.798$ dan $p = 0.000$; (3) terdapat korelasi yang signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja pada karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai dengan nilai $R=0.798$ dan $p= 0.000$.

Kata kunci: konflik peran ganda, dukungan sosial pasangan, motivasi kerja

PENDAHULUAN

Keadaan ekonomi yang kurang baik membuat setiap keluarga di Indonesia harus membanting tulang untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Pada saat ini tidak hanya suami saja yang harus berkerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, tapi banyak wanita yang berkerja untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarga. Wanita pada zaman dahulu hanya berperan sebagai seorang ibu yang mengurus suami dan anak-anaknya saja, namun kini wanita mempunyai peran kedua yaitu sebagai wanita berkerja. Banyak wanita mencatat kemajuan yang signifikan yang dicapainya melalui pelaksanaan tugas-tugas dan tanggung jawab sehari-hari secara berkualitas. Dalam artian, mereka melakukan aktivitas bukan sekedar untuk mengisi waktu senggang,

melainkan betul-betul untuk meraih prestasi. Mereka berupaya mencapai puncak prestasi dengan memperlihatkan kemampuan dan aktivitas secara memadai, sehingga mampu melaksanakan suatu pilihan secara konsekuen dan bertanggung jawab. Yang menarik adalah wanita mampu memperlihatkan kinerja yang berkualitas, namun tidak melupakan karakteristik kewanitaannya yang penuh kelembutan dan senantiasanya memancarkan kedamaian.

Partisipasi wanita saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak tetapi juga menyatakan fungsinya mempunyai arti bagi pembangunan dalam masyarakat Indonesia. Partisipasi wanita menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi

¹ Email: irmarahma.dita@gmail.com

pengertian wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan. Peran transisi wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia. Kecenderungan wanita untuk bekerja menimbulkan banyak implikasi, antara lain merenggangnya ikatan keluarga, meningkatnya kenakalan remaja dan implikasi lain. Ihromi (1990) menyatakan bahwa jumlah wanita pencari kerja akan semakin meningkat di sebagian wilayah dunia.

Menurut hasil penelitian, menyebutkan bahwa wanita (responden) ingin tetap bekerja, karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi diri, mulai dari dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian (meskipun penghasilan suami mencukupi), serta memungkinkan subyek mengaktualisasikan aspirasi pribadi lain yang mendasar (seperti) memberi rasa "berarti" sebagai pribadi. Meskipun keterlibatan dalam berbagai peran ini dapat memberikan keuntungan psiko sosial, seperti peningkatan kepercayaan diri, moral, serta kebahagiaan, kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan juga dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini dilakukan di lingkungan pelayanan kesehatan, Rumah Sakit Abdul Rivai Tanjung Redeb Berau. Itu dikarenakan tenaga kerja di Rumah Sakit didominasi sebagian besar oleh tenaga kerja wanita, dan dikarenakan adanya jam kerja yang tidak tetap yang memiliki resiko untuk teradanya konflik lebih besar. Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka penulis dapat menyimpulkan rumusan masalah yang ada pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara konflik peran ganda dengan motivasi kerja pada karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai?
2. Apakah ada hubungan antara dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja pada karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai?
3. Apakah ada hubungan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai?

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa hal-hal yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis seberapa besar hubungan antara konflik peran ganda dengan motivasi kerja bagi karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai.
2. Menganalisis seberapa besar hubungan antara dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai.

3. Menganalisis hubungan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai.

TINJAUAN PUSTAKA

Konflik Peran Ganda

Irwanto, Hadisoepadma, Priyani dan Wismanto (1991) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan konflik adalah beberapa kebutuhan yang muncul secara bersamaan. Setiap manusia memiliki beberapa kebutuhan yang muncul secara bersamaan, maka konflik dapat dibedakan menjadi dua tipe, yaitu konflik atau pertentangan dalam sekelompok orang atau masyarakat.

Robbins dan Judge (2006) menyatakan konflik adalah suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk mengimbangi usaha-usaha orang lain dengan cara merintang yang menyebabkan frustrasi dalam mencapai tujuan atau meningkatkan keinginannya. Konflik juga dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan yang di dalamnya terdapat ketidakcocokan maksud antara nilai-nilai atau tujuan-tujuan, berpacu menuju tujuan dengan cara yang tidak atau kelihatannya kurang sejalan sehingga yang satu berhasil sementara yang lainnya tidak.

Frone, Russell, dan Cooper (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, di mana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya, keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggungjawabnya di tempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya.

Wanita bekerja menghadapi situasi rumit yang menempatkan posisi mereka diantara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja. Muncul sebuah pandangan bahwa perempuan ideal adalah *superwoman* dan *supermom* yang sebaiknya memiliki kapasitas yang dapat mengisi bidang domestic dengan sempurna dengan bidang publik tanpa cacat.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa wanita yang mengalami konflik peran ganda adalah adanya dua peran sekaligus yang harus

dijalankan oleh wanita tersebut, yaitu sebagai istri, ibu dan sebagai wanita yang bekerja.

Macam-Macam Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda muncul apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga. Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Triaryati, 2003) ada tiga macam konflik peran ganda yaitu:

1. *Time-based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan dan keluarga).
2. *Strain-based conflict*. Terjadi tekanan dari salah satu peran yang mempengaruhi kinerja peran lainnya.
3. *Behaviour-based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Terdapat dua jenis konflik yang membedakan dan yang biasa terjadi di dalam kehidupan sehari-hari yaitu *work-family conflict* dan *family-work conflict*:

1. Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya,
2. Konflik keluarga-pekerjaan (*family-work conflict*).

Keluarga adalah kesatuan dari sejumlah orang yang saling berinteraksi dan berkomunikasi dalam rangka menjalankan peranan sosial mereka sebagai suami, istri, dan anak-anak, saudara laki-laki dan saudara perempuan. Peran ini ditentukan oleh masyarakat, tetapi peranan dalam tiap keluarga diperkuat oleh perasaan-perasaan. Perasaan-perasaan tersebut sebagai berkembangnya berdasarkan tradisi dan sebagian berdasarkan pengalaman dari masing-masing anggota keluarga.

Indikator Konflik Peran Ganda

Menurut Frone, Russell dan Cooper (1992) indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah:

1. Tekanan sebagai orangtua. Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak.
2. Tekanan perkawinan. Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena

suami tidak dapat atau tidak bisa membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

3. Kurangnya keterlibatan sebagai istri. Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.
4. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.
5. Campur tangan pekerjaan. Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

Dukungan Sosial Pasangan

Smet (1994) menyatakan dukungan sosial terdiri dari informasi atau nasehat verbal maupun non verbal, bantuan nyata, atau tindakan yang didapat karena kehadiran orang lain dan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima. Saronson (dalam Fibrianti, 2009) menerangkan bahwa dukungan sosial dapat dianggap sebagai suatu keadaan yang bermanfaat bagi individu yang diperoleh dari orang-orang yang dapat dipercaya. Dari keadaan tersebut individu akan mengetahui bahwa orang lain memperhatikan, menghargai, dan mencintainya. Menurut Gonollen dan Bloney (dalam Djuwitawati & Djalali, 2015) dukungan sosial adalah derajat dukungan yang diberikan kepada individu khususnya sewaktu dibutuhkan oleh orang-orang yang memiliki hubungan emosional yang dekat dengan orang tersebut.

Katz dan Kahn (2000) berpendapat, dukungan sosial adalah perasaan positif, menyukai, kepercayaan, dan perhatian dari orang lain yaitu orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan, pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu. Dukungan sosial merupakan transaksi interpersonal yang mencakup afeksi positif, penegasan, dan bantuan berdasarkan pendapat Lin. Sarafino (2006) menyatakan bahwa dukungan sosial mengacu pada memberikan kenyamanan pada orang lain, merawatnya, atau menghargainya. Dukungan pasangan adalah dorongan untuk memotivasi istri, baik secara moral

maupun material. Seseorang yang mengalami kesulitan diharapkan dapat memberi dukungan sehingga dapat mengurangi beban yang dirasakan (Bobak, Lowdermilk, Jensen & Perry, 2005).

Bentuk Dukungan Sosial Pasangan

Menurut Friedman, Kane dan Cornfield (1998), wujud dari dukungan suami dan keluarga adalah:

1. Dukungan psikologis, dukungan ini dapat berupa perhatian, mendampingi atau menemani istri saat diperlukan.
2. Dukungan informasi, suami dapat memberikan informasi apa saja yang diperlukan sang istri
3. Dukungan penilaian, berupa penilaian yang positif dari suami bahwa apapun yang terjadi suami akan selalu mendampingi serta membantu istri dalam memberikan pengertian untuk pemecahan masalahnya.
4. Dukungan finansial, dapat berupa materi yang dapat digunakan istri untuk pekerjaan yang sedang dilakukannya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Beutell dan Greenhaus (1983) menemukan bahwa dukungan yang diberikan suami berupa partisipasi yang luas dalam pengasuhan anak dan aktivitas rumah tangga bisa memodernisasi hubungan antara peran ganda dan konflik peran ganda yang dialami istrinya. Kemungkinan terjadinya konflik peran ganda pada sang istri menjadi lebih kecil karena beban ganda yang dialaminya lebih ringan berkat dukungan yang diberikan oleh suami.

Aspek-aspek Dukungan Sosial Pasangan

Adapun aspek-aspek dukungan sosial menurut Sarafino (2006) adalah sebagai berikut:

1. Dukungan emosional, terdiri dari ekspresi seperti perhatian, empati dan turut prihatin kepada seseorang. Dukungan ini akan menyebabkan penerima dukungan merasa nyaman, tentram kembali, merasa dimiliki dan dicintai. Ketika, memberi bantuan dalam bentuk semangat, kehangatan personal dan cinta dalam upaya memotivasi pekerjaan pasangan.
2. Dukungan penghargaan, dukungan ini melibatkan ekspresi yang berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain dalam lingkup pekerjaannya.
3. Dukungan instrumental, merupakan dukungan yang paling sederhana untuk didefinisikan, yaitu dukungan yang berupa bantuan secara langsung dan nyata seperti memberi atau meminjamkan uang atau membantu meringankan tugas seseorang.
4. Dukungan informasi, orang-orang yang berada disekitar individu akan memberikan dukungan informasi dengan cara menyarankan pilihan tindakan yang dapat dilakukan individu dalam

mengatasi masalah. Dapat berupa: nasehat, arahan, saran ataupun penilaian tentang bagaimana individu melakukan sesuatu.

5. Dukungan kelompok, merupakan dukungan yang dapat menyebabkan individu merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dimana anggota-anggotanya dapat saling berbagi.

Motivasi Kerja

Munandar (2001) motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Robbins dan Judge (2006) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan dalam suatu organisasi.

Alderfer (1969) mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan utama yang dapat memotivasi gairah berkerja yaitu:

1. Kebutuhan eksistensi mempertahankan existensi seseorang merupakan kebutuhan yang sangat mendasar. Mempertahankan existensi secara terhormat berarti terpenuhinya kebutuhan dasar manusia yang kalau menggunakan klasifikasi Maslow, berarti terpenuhinya kebutuhan primer termasuk keamanan, misalnya kebutuhan akan substansi material seperti keinginan untuk memperoleh makanan, air, perumahan, uang, mebel dan mobil.
2. Kebutuhan hubungan merupakan kebutuhan untuk membagi pikiran dan perasaan dengan orang lain dan membiarkan mereka menikmati hal-hal yang sama dengan kita. Individu berkeinginan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan orang lain yang dianggap penting dalam kehidupan mereka seperti keluarga, teman dan rekan kerja.
3. Kebutuhan pertumbuhan merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan kecakapan mereka secara penuh kebutuhan yang pada dasarnya tercermin pada keinginan seseorang untuk bertambah dan berkembang, misalnya dengan meningkatkan keterampilan dalam bidang pekerjaan atau prestasi yang memungkinkan meraih apa yang secara umum disebut kemajuan prestasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2003). Berdasarkan penelitian ini, peneliti menggunakan rancangan penelitian deskriptif dan korelasional. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menelaskan atau menerangkan suatu peristiwa berdasarkan data, sedangkan penelitian korelasional bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara dua fenomena atau lebih (Arikunto, 2005).

Rancangan penelitian deskriptif digunakan untuk mendeskriptifkan konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja pada karyawan di Rumah Sakit Umum Abdul Rivai-Berau. Sedangkan penelitian korelasional digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan motivasi kerja pada karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian korelasi atas variabel-variabel bebas dengan variabel terikat yaitu konflik peran ganda, dukungan sosial dengan motivasi kerja secara bersama-sama didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Kolerasi

Variabel	R	P	Status
Konflik peran ganda (X1) dengan Motivasi kerja (Y)	- 0.142	0.024	Signifikan
Dukungan sosial (X2) dengan Motivasi kerja (Y)	0.798	0.000	Signifikan
Konflik peran ganda (X1) dan Dukungan sosial (X2) dengan Motivasi kerja (Y)	0.798	0.000	Signifikan

Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dan motivasi kerja pada karyawan dengan nilai $R = -0.142$, dan $p = 0.024$. hal ini bermakna adanya hubungan terbalik antara konflik peran ganda dan motivasi kerja, dimana ketika konflik peran ganda tinggi maka motivasi kerja pada karyawan menurun. Hal ini berarti bahwa konflik yang terjadi pada karyawan yang sudah berkeluarga akan sangat mempengaruhi efektivitas dalam bekerja.

Hipotesis kedua dari hasil penelitian secara parsial diperoleh hasil bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja pada karyawan, hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai $R = 0.789$ dan $p = 0.000$. Hal ini bermakna dukungan sosial menjadi kunci utama dalam kesuksesan wanita dalam berkarir. Ketika pasangan dan keluarga mendukung sepenuhnya apa yang

dikerjakan, maka karyawan akan lebih merasa nyaman dalam bekerja sehingga karyawan pun akan menunjukkan performansi kerja yang maksimal pula.

Sedangkan untuk hipotesis ketiga secara simultan dapat dilihat dari hasil penelitian diperoleh bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan motivasi kerja pada karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai, hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai $R = 0.798$ dan $p = 0.000$. Hal ini bermakna konflik peran ganda dan dukungan sosial menjadi salah satu faktor untuk kemajuan wanita dalam mengejar karir tanpa mengenyampingkan urusan keluarga.

Berdasarkan dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa seorang wanita yang mampu mengatasi konflik peran ganda dengan baik memiliki dukungan sosial yang baik pula mengarah pada motivasi kerja yang lebih tinggi. Selain itu motivasi kerja pada karyawan tidak terlepas dari pengaruh dan dukungan dari keluarga terutama suami bagaimana suami mampu memberikan kenyamanan dan ikut membantu dalam kegiatan istri baik di rumah maupun di kantor. Kuncinya adalah kesepakatan untuk mau berbagi peran, misalnya dalam pengasuhan anak, mengambil rapor anak yang tidak selalu harus dilakukan oleh wanita. Namun sekali-kali suami juga bisa menggantikan peran wanita tersebut hal itu pun akan berdampak positif bagi wanita, anak dan keluarga itu sendiri sehingga orangtua bisa lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan memperoleh motivasi yang tinggi untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam mewujudkan keinginan untuk meningkatkan prestasi kerja terutama bagi wanita yang sudah berkeluarga. Jika terdapat ketidakseimbangan waktu untuk keluarga dengan pekerjaan maka konflik akan muncul dan akan menghambat proses kemajuan dalam berkarir. Begitu pula dengan dukungan sosial dari pasangan, ketika keluarga mendukung sepenuhnya aktivitas yang dijalankan oleh wanita maka tekanan kerja akan berkurang sehingga mampu membuat wanita bisa berkreasi dalam pekerjaan dan motivasi kerja pun akan bertambah. Itu mengapa konflik peran ganda dan dukungan sosial sangat berhubungan dengan motivasi kerja pada wanita khususnya pada karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat diperoleh kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Secara parsial terdapat hubungan negatif dan signifikan antara konflik peran ganda dengan motivasi kerja pada karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai Berau.

2. Secara parsial terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja pada karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai Berau.
3. Secara simultan terdapat hubungan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja pada karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai Berau.
4. Secara dominan hubungan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja merupakan hubungan yang paling kuat yang terjadi di Rumah Sakit Abdul Rivai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian peneliti memberikan saran kepada pihak-pihak yang ikut membantu diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit Abdul Rivai.
Pihak Rumah Sakit diharapkan memberikan program rutin seperti seminar mengenai dilema antara keluarga dan pekerjaan untuk menambah wawasan bagi karyawan yang sudah menikah, sehingga mampu meminimalisir konflik yang akan terjadi baik dalam keluarga maupun di lingkungan pekerjaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya.
Peneliti selanjutnya yang hendak meneliti tentang motivasi kerja diharapkan lebih mengembangkan variabel-variabel lain yang berpengaruh seperti komunikasi pasangan suami istri, latar belakang ekonomi untuk memperkaya bahasan penelitian mengenai motivasi kerja, khususnya motivasi bagi istri yang bekerja.
3. Bagi istri bekerja menjalin komunikasi dengan pasangan agar menghasilkan dukungan terhadap peran istri baik peran domestik maupun peran dalam karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational behavior and human performance*, 4 (2), 142-175.
- Arikunto, S. (2003). *Prosedur penelitian suatu praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Beutell, N. J., & Greenhaus, J. H. (1983). Integration of home and nonhome roles: Women's conflict and coping behavior. *Journal of Applied Psychology*, 68 (1), 43.
- Bobak, I. M., Lowdermilk, D. L., Jensen, M. D., & Perry, S. E. (2005). *Buku ajar keperawatan maternitas*. Jakarta: EGC.
- Djuwitawati, S., & Djalali, M. A. (2015). Percaya diri, dukungan sosial dan kecemasan siswa menghadapi seleksi perguruan tinggi, *Jurnal Psikologi Indonesia*, 4 (3), 296-303
- Fibrianti, I. D. (2009). Hubungan antara dukungan sosial orangtua dengan prokrastinasi akademik dalam menyelesaikan skripsi pada mahasiswa fakultas psikologi. (Skripsi tidak diterbitkan). Universitas Diponegoro, Semarang.
- Friedman, R., Kane, M., & Cornfield, D. B. (1998). Social support and career optimism: Examining the effectiveness of network groups among black managers. *Human Relations*, 51 (9), 1155-1177.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77 (1), 65-78.
- Ihromi, T. O. (1990). *Para Ibu-Ibu yang Berperan Tunggal dan Berperan Ganda*. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Irwanto, E. H., Hadisoepadma, A., Priyani, M. R., & Wismanto, Y. B. (1991). *Psikologi umum*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (2000). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). *Perilaku organisasi* (edisi ke-10). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sarafino, E. P. (2006). *Health psychology, biopsychosocial interactions*. John Willey & Sons's. Inc, New York.
- Smet, B. (1994). *Psikologi kesehatan*. Jakarta: PT. Grasindo
- Triaryati, N. (2003). Pengaruh adaptasi kebijakan mengenai work family issue terhadap absen dan turnover. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5 (1), 85-96.